Mengakhiri Peliyanan (Pengucilan) Buruh Migran Indonesia Dari Kebijakan Sosial

Oleh:
Wahyu Susilo
(wahyu@migrantcare.net)

Perspektif Historis Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja Indonesia

* Pada mulanya bermigrasi untuk bekerja itu memiliki basis kultural dan historis dalam dinamika masyarakat Indonesia, meskipun migrasi tenaga kerja juga dipakai sebagai instrumen kolonialisasi
* Hingga saat ini, migrasi tenaga kerja yang berbasis kultural dan historis masih memiliki jejak dan terus menerus berlangsung
* Sementara negara "ironisnya" memilih pola migrasi tenaga kerja yang berakar dari kebijakan kolonialisasi yang berorientasi pada "mobilisasi tenaga kerja"
* Pilihan ini dengan sendirinya mendelegitimasi pola migrasi tenaga kerja berbasis kultural dan historis
* Muncullah dikotomi migrasi: legal dan ilegal, formal dan informal

Diskriminasi Sebagai Basis Kebijakan Buruh Migran Indonesia

* Bermula dari paradigma "comparative advantage" untuk menembus pasar tenaga kerja internasional -> perempuan, penurut, upah murah
* Industri pengerahan tenaga kerja -> pengambilan keuntungan sebesar-besarnya dari ketidaktahuan/keterbatasan pengetahuan pencari tenaga kerja
* Diskriminasi yang paling vulgar dalam akses terhadap pekerjaan:

1. Untuk pekerjaan upah rendahan harus melalui mekanisme birokrasi penempatan tenaga kerja berbiaya tinggi
2. Untuk pekerjaan upah tinggi dibebaskan dari mekanisme pembeban biaya
3. Menegaskan dikotomi pekerjaan: formal – informal, skill – unskill
4. Dikotomi inilah yang menjadi basis diskriminasi
5. Berbasis dikotomi diskriminatif tersebut merancang skema moratorium dan penghapusan pekerjaan sektor rumah tangga di tahun 2017

Meliyankan Buruh Migran

* Jika kebijakan social policy berbasis pada data demografi maka sejatinya buruh migran tak memiliki legitimasi untuk mengakses kebijakan social policy
* Data BPS tidak pernah menyatakan data resmi buruh migran Indonesia
* Sensus Penduduk tidak menghitung jumlah buruh migran Indonesia yang berada di luar negeri
* Indikator-indikator pembangunan dalam APBN, RPJM tidak menggunakan data mobilitas tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sebagai basis pengukuran upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat
* Ini mengakibatkan masalah buruh migran Indonesia tidak menjadi bagian dari strategi kebijakan pembangunan manusia Indonesia

Implikasi-implikasi

* Tengoklah dalam pengurusan dokumen kewarganegaraan : ada perbedaan perlakuan terhadap buruh migran
* Seluruh skema kebijakan sosial (akses terhadap kesehatan, akses terhadap pendidikan,jaminan sosial ketenagakerjaan, akses bantuan hukum) yang dinikmati oleh warga negara Indonesia dikecualikan untuk buruh migran
* Monopoli pengurusan penempatan buruh migran oleh PPTKIS menghilangkan hampir semua bentuk pelayanan publik yang seharusnya dinikmati oleh buruh migran
* Skema asuransi TKI yang menjadi salah satu instrumen perlindungan buruh migran menjadi mesin penghasil uang korporasi asuransi dan rente-nya
* Persepsi pemberi/penyedia layanan publik: buruh migran adalah warga negara kelas dua, dilayani belakangan dan baru dilayani ketika membayar
* Persepsi masyarakat awam: buruh migran adalah pekerjaan yang memalukan, merendahkan martabat bangsa (Fahri Hamzah syndrome)
* Menghasilkan “kelas” dalam Diaspora Indonesia: profesional, ekspatriat, mahasiswa/pelajar, pengusaha dan baru “buruh migran/TKI” disebut

Rekomendasi

* Menyertakan dan memastikan buruh migran dan anggota keluarganya tercakup dalam skema kebijakan perlindungan sosial yang disediakan oleh pemerintah Indonesia
* Mengakhiri praktik monopoli penempatan buruh migran oleh PPTKIS yang berbiaya tinggi
* Mengakhiri skema asuransi TKI komersiil yang hanya menguntungkan pihak korporasi asuransi dan rente-nya
* Negara memastikan terselenggaranya pelayanan publik untuk penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri
* Memastikan kesempatan yang sama bagi WNI yang akan bekerja ke luar negeri dengan kebijakan perlindungan buruh migran beserta diplomasi luar negerinya